

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖИ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Наумова Е.К.

*Студентка кафедры прикладной социологии,
Уральский федеральный университет
г. Екатеринбург, Россия
katerina.0907@mail.ru*

OPPORTUNITIES OF DEVELOPMENT FOR YOUNG PEOPLE IN THE SPHERE OF PUBLIC CATERING

Naumova E

*The Student of Department of applied sociology,
Ural Federal University
Yekaterinburg, Russia
katerina.0907@mail.ru*

Аннотация

В данной статье рассмотрен вопрос о возможности трудового развития молодёжи в сфере общественного питания. Рассматривается специфика сферы общественного питания как отрасли труда. Показано, почему молодые люди выбирают сферу общественного питания для своей трудовой деятельности и как они оценивают свои возможности в будущем. Также даётся общая характеристика реализации собственного потенциала сотрудников на момент исследования. Статья основана на результатах исследования, проведенном в г. Екатеринбурге.

Annotation

In this article the question of possibility of labor development of youth in the sphere of public catering is considered. The specificity of the sphere of public catering as a branch of labor is considered. It is shown why young people choose the sphere of public catering for their work and how they evaluate their opportunities in the future. The general characteristic of realization of own

potential of employees at the time of research is also given. The article is based on the results of a study conducted in Yekaterinburg.

Ключевые слова: молодежь, труд, самореализация, сфера общественного питания, возможности развития.

Key words: youth, work, self-realisation, public catering, opportunities of development.

Введение

Проблемы профессиональной самореализации часто поднимались учеными в XX веке, в связи с крупным развитием промышленности и появлением широкого спектра новых профессий. С годами эта проблема приобретала новые векторы своего развития, в частности появился феномен трудовой, а не профессиональной самореализации. Трудовая самореализация – это процесс, предполагающий взаимную адаптацию личностных запросов и интересов общества для решения сложных и многогранных задач, предъявляемых современным социально-экономическим развитием [3]. Таким образом, самореализация в труде подразумевает, что человек может развиваться и применять свои знания, умения, навыки не в рамках полученной специализации/профессии, а в рамках выбранной трудовой деятельности. По данным ВЦИОМ, ценность возможности достижения поставленных целей, как одна из составляющих самореализации личности в рамках своей трудовой деятельности, важна для современных россиян и входит в топ-3 ценностей современной молодежи [8]. При этом ценность работы и профессиональной самореализации разворачивается в сознании молодежи в двух ключевых направлениях: как получение и достижение успеха в профессии и как должностное карьерное продвижение [4].

В качестве критериев, на основании которых можно говорить о наличии и уровне самореализации, большинство авторов [1,3] выделяют: внутреннее удовлетворение работой, место/условия работы и реализация своего потенциала. В контексте нашего прикладного исследования эти

критерии будут раскрыты через такие переменные, как оценка уровня собственной трудовой самореализации, факторы выбора сферы общественного питания, реализация навыков и умений молодых людей.

Методы и методология

Молодежь определяют как социально-демографическую группу, переживающую период становления социальной и психофизиологической зрелости, адаптации к исполнению соц. ролей взрослых [2]. Возрастные границы данной группы достаточно размыты. Для данного исследования были взяты следующие: нижняя граница – 18 лет, как обусловленность возможности работы полный рабочий день без ограничений; верхняя граница – 35 лет, как самый старший возраст человека, которого можно включить в группу молодёжи.

Для молодого поколения вопрос о собственной трудовой самореализации имеет ряд особенностей. Молодые люди впервые серьезно задумываются о своей трудовой деятельности, пытаются найти себя в разных профессиях. Ещё одна особенность в том, что молодежь часто начинает работать в процессе обучения какой-либо профессии и уже реализовывать себя посредством выбранной занятости. Так, наиболее распространенными сферами для первого места работы молодых людей считаются «торговля» и «сервис» [8], в данном случае сфера общественного питания может быть косвенно включена в обе эти сферы. Следовательно, в сфере общественного питания предполагается увидеть наиболее широкую представленность молодежи во всех категориях работников.

В рамках этого социологического исследования одной из задач исследования было определить, в какой мере молодежь удовлетворена своей трудовой самореализацией в сфере общественного питания, а также оценить возможности развития в данной сфере в будущем. Исследование было проведено в г. Екатеринбурге и предполагало два объекта исследования. Было проведено анкетирование среди молодых мужчин и женщин, работающих в сфере общественного питания, в возрасте 18-35 лет. Второй

объект – эксперты – был исследован посредством экспертного интервью. Главным критерием отбора выступала непосредственная работа с сотрудниками общественного питания (контроль, управление или прием на работу).

Результаты и Дискуссия

Для того, чтобы более детально говорить о молодёжи внутри сферы общественного питания, мы должны понять специфику самой сферы. Сфера общественного питания направлена на удовлетворение потребностей населения, в том числе как общественно-организованная форма удовлетворения потребностей людей в готовой пище [6]. В то же время в функции общественного питания входит и организация досуга и отдыха населения [7]. Следовательно, работники общественного питания должны способствовать удовлетворению обеих потребностей населения, отчего сотрудники разделены на две большие группы: «кухня» (повара различных цехов, шеф и су-шефы, технологи) и «зал» (хостес, официанты, менеджеры, управляющие) соответственно. При приёме на работу сотрудников HR-специалисты не учитывают профессиональную подготовку соискателя. Это подтверждается и экспертами, которые говорят о возможном карьерном росте без полученного образования и возможности обучения прямо на месте работы: «Во-первых, даже не имея образования ты в общепите можешь стать каким-то начальником, то есть нужно терпение и желание, то есть, а там дальше уже научат» [менеджер ресторана].

Одной из важных характеристик сферы выступает показатель кратковременности работы молодёжи в сфере общественного питания. При его оценке эксперты оценивали среднее время, которое молодой человек работает в общепите. Эксперты разделились в оценке на три группы. Первая группа экспертов утверждала, что срок работы в общепите зависит от интереса работника, а границ по времени установить нельзя: «Так, среди незаинтересованных, то это всего максимум там пять лет, а у заинтересованных можно прямо проработать... с развитием на дальнейший

какой-то свой бизнес (смеётся), ну не знаю, лет 30» [менеджер сетевого ресторана], причём дальнейшее развитие эксперт не видит, так как считает, что при ведении своего бизнеса остаётся только функция контроля и горизонтального развития, а вертикального – нет. Вторая группа смогла определить среднее время работы около 5 лет: «Я думаю, лет пять как минимум. Если вот прям затянуло, то от пяти лет и выше, бывает, работают» [менеджер ресторана]. С ним согласен ещё один эксперт: «Он может проработать там 5 лет. Почему нет?» [арт-директор ресторана]. Самый минимум среднего времени работы в сфере общественного питания выдвинут третьей группой: «Ну в основном, я думаю, это год» [менеджер сетевого ресторана]. Другие эксперты не смогли выделить среднего времени, которое работает молодой человек в сфере общественного питания отвечая, что в их работе нет и не может быть ничего среднего. Они подчёркивали идею о том, что путь каждого в этой сфере индивидуален: «Нет. У нас нет ничего среднего. У нас индивидуально вообще всё» [менеджер сетевого ресторана].

Таким образом, по совокупности мнений занятость молодёжи в данной сфере представляется временной. Эксперты выделяют две главные причины таких представлений. Раз основной состав работников – молодёжь, то большинство из них предполагают совмещение с учёбой. Так, одной из главных причин можно назвать совмещение работы с получением среднего профессионального или высшего образования. Вторая причина – период поиска постоянной работы после окончания учёбы: «Возраст в среднем 18-23. Студенты, либо только окончившие учёбу, вот» [менеджер ресторана]; «Работают студенты ВУЗов, те, кто не поступили в ВУЗы, те, кто бросили ВУЗы, из-за работы» [менеджер сетевого ресторана].

Ещё одной задачей данного исследования было выявить, почему молодые люди выбирают данную сферу для своей занятости, ведь по специальности работала лишь четверть опрошенных. Основными факторами выбора для респондентов стали приобретение опыта работы с людьми и

интерес к сфере до вступления в должность (44,1% и 43,4% соответственно). Финансовая независимость (36,2%) стоит на третьем месте. Получается, что при выборе работы для молодёжи фактор финансовой обеспеченности учитывается, но преимущественно влияют факторы заинтересованности сферой и приобретения опыта работы. Необходимо уточнить, здесь интерес к сфере выступает не в качестве доступной работы (этот вариант на шестом месте), а именно специфика самой сферы общественного питания, как в ней всё устроено. Так сказали двое из экспертов, когда говорил о своём выборе этой сферы: «То есть, мне было интересно, как работает эта большая машина, а это огромная машина. В ней все зависит друг от друга, и мне было интересно почему» [менеджер сетевого ресторана]. Чаще всего в качестве основной причины выбора места работы (конкретного заведения) респонденты указывали особую атмосферу и сотрудников, которые им понравились (30,3%), а потом уже более удобный график работы и высокую оплату труда (25,7% и 23,0% соответственно).

Если специфика работы в данной сфере – осознание её временности, как этап для дальнейшей карьеры в другой сфере, то это создает тот специфический контекст, в котором проходит самореализация в этой сфере. И поэтому акцент в исследовании сделан на ощущение молодёжи себя в сфере общественного питания именно в данный (промежуточный, временный) момент. Для этого мы попросили оценить свой уровень самореализации респондентов. На данную оценку влияет множество факторов: удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности, место карьеры в системе ценностей, работа по специальности, занимаемая должность и т. д. Одна из самых сильных корреляций была с ожиданиями способствования развитию человека: чем больше человек думал, что эта работа поспособствует его развитию, тем выше в последствии оказывался уровень самореализации человека в труде. Также нужно отметить, что чем выше стремление развиваться в данной сфере, тем выше оценка собственного уровня трудовой самореализации. Выяснилось также, что работа по

специальности не влияет на оценку уровня самореализации работника. Большинство респондентов (40,8%) считают, что их уровень реализации себя на среднем уровне. Уровень выше среднего оказался на втором месте (31,6%). Самое малое количество человек оценивают свою самореализацию на низком уровне. Это показывает, что респонденты всё-таки решают и выбирают сферу, оценивая то, как они смогут себя проявить в ней. С другой стороны, это стартовый уровень, в этом смысле их ожидания адекватны стартовому уровню, и они получили то, что хотели, но в дальнейшем он их уже устраивать не будет. Здесь же следует отметить, что больше двух третей опрошенных (69,1%) заявляют, что их сильные стороны востребованы и находят применение в рамках той деятельности, которой они занимаются. Следовательно, во многом молодые люди удовлетворены своим самоощущением и возможностью развития в сфере общественного питания.

С одной стороны, все эксперты отмечали возможность развиваться в своих заведениях, с другой стороны говорили и о желании молодёжи развиваться в данной сфере. Особенно эту возможность развития, как горизонтального, так и вертикального, подчёркивали эксперты из сетевых ресторанов: «Им нравится развиваться, как горизонтально, то есть у нас большая сеть, и некоторые наши сотрудники переходят там, не знаю, в офис работать... Вот, то есть, ты можешь развиваться там вертикально: идти, грезить стать управляющим и землю рыть носом ради этого, - или можешь потихонечку сидеть, там узнать, там узнать и стать классным везде» [менеджер сетевого ресторана]. Помимо этого, все эксперты говорили о таком понятии, как кадровый резерв. Кадровый резерв представляет собой специально сформированную группу перспективных граждан, обладающих необходимыми для замещения должностей профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами [6]. Причины этому, чаще всего, уже выработанная лояльность к компании и развитие своих сотрудников, удержание их в компании: «...получается, что все работают над созданием кадрового резерва. Для всех очень важно... гораздо проще взять

человека из компании, чем взять человека со стороны» [менеджер сетевого ресторана].

Важность развития собственных сотрудников подчёркивает то, что руководители сегодня ждут от работников профессионализма: «Ты вложишься в них, а они принесут в 2 раза больше, почему нет. Ты должен это делать. Ты всегда хочешь, чтобы у тебя работали профессионалы» [арт-директор ресторана]. Следовательно, современный работодатель в сфере общественного питания не требует навыков извне, он готов обучать и развивать сотрудника, а тому лишь следует проявить своё желание.

Выводы (Заключение)

Сфера общественного предполагает в большинстве случаев временную занятость молодёжи и отсутствие обязательных навыков при приёме на работу. Помимо этого, это активно развивающаяся экономическая сфера. Это обуславливает причины выбора данной сферы: молодым людям интересно поработать со своими сверстниками и развиваться вместе с ними, а также получить опыт работы с людьми. Уровень самореализации работников оценивается как средний. Респонденты предполагают свою занятость в сфере общественного питания временной, но успешно проявляют сильные стороны на месте работы. Сегодня работодатели заинтересованы в развитии своих сотрудников и формировании команды профессионалов. Это даёт возможность молодому человеку обучиться большому количеству умений и навыков с «нуля», продвинуться по карьерной лестнице внутри компании, научиться работать и приобрести опыт работы в одной из самых активно развивающихся сфер экономики.

Список литературы

1. Антилогова, Л. Н., Медведева Н. Л., Гудименко О. В. Психологическая природа, критерии и механизмы самоактуализации личности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – №3 С.59-61.

2. Большой словарь по социологии. Молодежь [Электронный ресурс]
URL: <http://voluntary.ru/termin/molodezh.html> (дата обращения 20.10.2018).
3. Горбанева, Л. А. Методологические основы профессиональной самореализации личности // Вектор науки ТГУ. – 2011. – №2. С. 357.
4. Городская молодежь: ценности, цели, выбор // Социальное пространство современного города / под. ред. Г. Б. Кораблевой, А. В. Меренкова. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2015. С. 156–192 [Электронный ресурс]. URL: <http://hdl.handle.net/10995/35772> (дата обращения 20.02.2019).
5. Мотышина М.С. Менеджмент в сфере услуг. Теория и практика. СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 2006. С. 149-153.
6. Приказ Ростехнадзора от 13.05.2009 N 395 «Об утверждении и введении в действие Временного порядка формирования кадрового резерва в Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору».
7. Русакова О. В. Функции и особенности системы общественного питания // Молодой ученый. — 2012. — №7. — С. 121-123.
8. Рынок труда будущего : народный прогноз. [Электронный ресурс]
URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=8863> (дата обращения 17.06.2018).
9. Семья, достаток или самореализация: что важнее «среднему россиянину»? [Электронный ресурс] URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114993> (дата обращения 21.04.2016).